Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 100 del 2 maggio 2006 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 2 maggio 2006** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 108

ARAN

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'Area VIII per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'Area VIII per il biennio economico 2004-2005

S O M M A R I O

ARAN

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

ARAN

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigente dell'Area VIII per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003

Il giorno 13 aprile 2006 alle ore 9,45, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:
L' ARAN nella persona del Presidente Cons. Raffaele Perna __*Firmato*________

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :	**Confederazioni :**
CGIL FP ______ *Firmato* ____________	**CGIL** __ *Firmato* _________ _
CISL FPS _ __ *Firmato* ____________	**CISL**____ *Firmato* _______
UIL PA ____ *Firmato* ____________	**UIL** ____ *Firmato* _____ ____
CIDA/UNADIS _____ *Firmato* _______	**CIDA**____ *Firmato* ___ ____
DIRSTAT ______*Firmato* _ ________	**CONFEDIR** ___ *Firmato* ___
CONFSAL - UNSA ___ *Firmato*_______	**CONFSAL** ____ *Firmato* ____

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AREA VIII – DIRIGENZA

DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Quadriennio normativo 2002/2005

Biennio economico 2002/2003

CCNL AREA VIII - DIRIGENZA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

INDICE

TITOLO III – IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I –LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO II – STRUTTURA DEL RAPPORTO

CAPO III – SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO IV – FORMAZIONE

CAPO V – MOBILITA'

Art. 56: Retribuzione dei referendari e dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni di consigliere e di funzioni dirigenziali generali
Art. 57: Retribuzione di risultato dei referendari e dei dirigenti di seconda fascia
Art. 58: Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dei dirigenti di seconda fascia

CAPO IV

Art. 59: Clausole speciali di parte economica

CAPO V – PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 60: Incarichi aggiuntivi
Art. 61: Sostituzione del dirigente
Art. 62: Clausola di salvaguardia
Art. 63: Tredicesima mensilità
Art. 64: Trattamento di trasferta
Art. 65: Trattamento di trasferimento
Art. 66: Responsabilità civile e patrocinio legale
Art. 67: Indennità di bilinguismo
Art. 68: Diritti derivanti da invenzione industriale
Art. 69: Modalità di applicazione di particolari istituti economici
Art. 70: Personale in particolari posizioni di stato

TITOLO V – NORME FINALI

Art. 71: Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare
Art. 72: Ricostituzione del rapporto di lavoro
Art. 73: Norma programmatica
Art. 74: Buoni pasto
Art. 75: Disapplicazioni

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

ALLEGATI:
Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i consiglieri, referendari della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale tecnico - amministrativo della protezione civile, appartenenti all'Area VIII di cui all'art. 2, ottavo alinea, del CCNQ del 23 settembre 2004 per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza.

2. I decreti legislativi 30 luglio 1999, n. 303 e del 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, sono riportati nel testo del presente contratto, rispettivamente, come d.lgs. n. 303 del 1999 e d.lgs n. 165 del 2001.

3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976, e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo come "Presidenza " o "amministrazione".

5. Il riferimento ai consiglieri, ai referendari ed agli altri dirigenti del comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo come "dirigenti". Il riferimento ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale tecnico –amministrativo della protezione civile è riportato nel testo come "dirigenti di I o II fascia".

6. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, nel quale si colloca l'istituzione dell'area autonoma della dirigenza della Presidenza del Consiglio, il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di cui al comma 1 si configura come strumento prioritario per la valorizzazione del ruolo e della professionalità degli stessi mediante disposizioni dirette ad evidenziare le specificità che connotano il loro rapporto di lavoro.

7. In considerazione del nuovo assetto istituzionale della Presidenza, caratterizzato da un'ampia autonomia organizzativa e finanziaria, con le presenti disposizioni

contrattuali le parti intendono assicurare il riconoscimento dell'impegno e delle peculiarità della dirigenza diretti al sostegno dell'attività di impulso, di indirizzo e coordinamento attribuite alla Presidenza del Consiglio dalla Costituzione e dalle leggi vigenti.

8. A tal fine le parti rilevano l'importanza della valorizzazione della contrattazione integrativa nel rispetto delle regole e delle risorse economiche messe a disposizione dal CCNL.

Art. 2

Durata e decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa e 1° gennaio 2002 – 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse decorrenze previste dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. L'amministrazione destinataria del presente contratto dà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti dell'Area VIII sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva, intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio del 1993 di cui al comma precedente.

TITOLO II

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della Presidenza e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, anche in relazione alle peculiari funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza, con l'interesse alla valorizzazione della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo dell'Amministrazione, favorendo il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dirigenti.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge presso la Presidenza, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
c) concertazione, consultazione ed informazione, nonché altri istituti della partecipazione;
d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4

Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto dei tempi previsti, sulle seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali dei relativi CCNL;
B) criteri generali per:
   1) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
   2) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonchè alla realizzazione di specifici progetti, tenuto anche conto dell'impegno di lavoro in relazione all' art. 19 comma 1;
   3) le modalità di determinazione della retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonchè alla realizzazione di specifici progetti;
C) attuazione delle pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. **10** (Comitato delle pari opportunità) anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
E) linee generali per la realizzazione di programmi e piani annuali di formazione e aggiornamento.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nelle lettere C), D) e E) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopraindicato può essere prorogato per ulteriori trenta giorni.

3. La contrattazione integrativa si svolge presso la Presidenza.

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio dell'Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 13 (Composizione delle delegazioni) per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. L'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredato da apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria, è trasmessa, entro 5 giorni, agli organismi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999 ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 165 del 2001. Detti organismi si pronunciano entro quindici giorni, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. In caso di rilievi le trattative riprendono entro cinque giorni.

4. A seguito della certificazione effettuata senza rilievi o allo scadere del termine di 15 giorni di cui al precedente comma, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo è inviata al Dipartimento per la funzione pubblica ed al Ministero dell'Economia e finanze, con la prescritta relazione tecnica, i quali, entro i 30 giorni successivi ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economica ai sensi dell'art. 40, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Decorso tale termine l'organo di governo dell'amministrazione autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Qualora il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative entro cinque giorni.

5. Il contratto collettivo integrativo deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

6. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere all'A.RA.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6

Informazione

1. L'amministrazione - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 13 (Composizione delle delegazioni), sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è obbligatoriamente preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

a) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
b) conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure;
c) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
d) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
e) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
f) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti;
g) le implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione interni all'amministrazione.

Art. 7

Concertazione

1. La concertazione avviene sui criteri generali relativi alle seguenti materie:

a) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
e) articolazione dell'impegno di lavoro nei piani per assicurare l'emergenza, limitatamente alle strutture tenute a garantire la continuità dei servizi come previsto dall'art. 19.

2. La concertazione può essere attivata da ciascuno dei soggetti di cui all'art. 13 (Composizione delle delegazioni), mediante richiesta scritta, entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art. 6 (Informazione); essa si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla data di inizio della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Art. 8

Consultazione

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 13 (Composizione delle delegazioni), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
b) nei casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626;
c) nei casi previsti dall'art. 7, comma 6 del dlgs. 303 del 1999.

Art. 9

Altre forme di partecipazione

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'amministrazione, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi per l' amministrazione, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'amministrazione stessa nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione.

2. Presso l'Amministrazione sono, in particolare, costituiti:

1) un Comitato paritetico al quale è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 32 (Formazione dei dirigenti) del presente CCNL:
2) un Comitato per il monitoraggio e l'attuazione del contratto collettivo nazionale ed integrativo.

3. Gli organismi dei precedenti commi ed il Comitato per le pari opportunità e quello per il mobbing di cui agli artt. 10 e 11, per quanto di loro competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve garantire una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 10

Comitato per le pari opportunità

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito presso la Presidenza del Consiglio il Comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL, nonché da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dall'amministrazione e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un membro supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125 del 1991;
d) analisi dei percorsi di carriera nella dirigenza di prima e di seconda fascia nella pubblica amministrazione.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono individuate misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

- percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione;
- azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;
- iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;
- processi di mobilità.

4. L'amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 57, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il

Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Art. 11

Comitato paritetico per il mobbing

1. Il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un dirigente è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del dirigente stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del dirigente interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 9 (Altre forme di partecipazione) è, pertanto, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un Comitato Paritetico con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'Amministrazione per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione e contrasto del fenomeno di cui al comma 3, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 32 (Formazione dei dirigenti), idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo;

c) formulare proposte per rimuovere situazioni di malessere che possono emergere.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE SINDACALI

Art. 12

Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali nell'amministrazione sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs.n.165 del 2001.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte-ore dei permessi sindacali di amministrazione previsto dal relativo CCNQ nel tempo vigente compete solo ai seguenti dirigenti sindacali:

- componenti delle RSA, costituite ai sensi del comma 1;
- componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

4. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al precedente comma, competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Ai fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, nell'amministrazione, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito della stessa amministrazione.

6. Per la titolarità dei diritti sindacali e delle altre prerogative sindacali si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, modificato dai CCNQ del 27 gennaio 1999, del 9 agosto 2000, nonché ulteriori successive modificazioni. In particolare si richiama l'art. 10, comma 2, del CCNQ del 7 agosto 1998 relativo alle modalità di accredito dei soggetti sindacali presso le amministrazioni.

Art. 13

Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, la Presidenza del Consiglio dei Ministri individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione presso la Presidenza, è così composta:

- da componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui all'art. 12, comma 1 ;
- da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

3. Il dirigente che sia componente delle rappresentanze di cui all'art. 12 non può essere titolare di relazioni sindacali quale parte della delegazione di parte pubblica in nome dell'amministrazione per l'area della dirigenza.

4. L'Amministrazione può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

Art. 14

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione medesima.

5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 15

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 49 del d. lgs. n. 165 del 2001, qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale, le parti che l'hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Per le controversie riguardanti l'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono analogamente, secondo le modalità ed i tempi previsti dai commi 1 e 2. L'eventuale accordo stipulato con le procedure previste dal presente CCNL sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 16

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

TITOLO III

IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17

Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e la Presidenza si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la qualifica e il trattamento economico fondamentale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dall' art. 18 (Periodo di prova), comma 9, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d. lgs. n.165 del 2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art. 18

Periodo di prova

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di referendari o dirigenti di II fascia, per un periodo di sei mesi dall'assunzione. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altre pubbliche amministrazioni.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello previsto dall'art. 23, comma 1 (Assenze per malattia).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostituiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa Presidenza ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi ed in caso di

recesso o mancato superamento della prova stessa, rientra a domanda nella posizione giuridica di provenienza.

10. Al dirigente della Presidenza, assunto a seguito di pubblico concorso presso un'altra pubblica amministrazione tra quelle indicate nell'art. 1, comma 2, del d. lgs. n. 165 del 2001, per l'effettuazione del relativo periodo di prova si applica quanto previsto dal comma 9.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 19

Impegno di lavoro

1. Nell'ambito dell' assetto organizzativo della Presidenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, assicurando piena disponibilità anche in relazione all'assolvimento delle peculiari funzioni connesse all'attività di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza, in particolare nei casi ove sia necessario garantire la continuità dei servizi nelle emergenze o la propria presenza fino alla cessazione delle esigenze che l'hanno determinata.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Art. 20

Conferimento incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo della Presidenza e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico. L'incarico viene conferito, con provvedimento dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 19 del d. lgs. n. 165 del 2001. Il provvedimento individua l'oggetto, la durata dell'incarico, e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.

2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, in base ai seguenti criteri generali:

- natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati;
- attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo dell'organo di vertice politico;
- rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

3. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 24 del d. lgs. 165 del 2001 e di quanto previsto dal presente CCNL, viene definito il corrispondente trattamento economico.

5. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato d. lgs. 165 del 2001 la durata è stabilita dal decreto legislativo medesimo.

6. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avere luogo solo in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle

direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del d. lgs. 165 del 2001 ovvero per motivate ragioni organizzative e gestionali.

7. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi l'incarico, la cui durata viene correlata al raggiungimento del predetto limite, cessa automaticamente, anche nelle ipotesi previste dall'art. 16 del d. lgs. n. 503 del 1992 e successive modificazioni.

8. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali, nonché quelli concernenti le relative procedure, sono oggetto dell'informazione preventiva di cui all'art. 6 (Informazione). Nell'affidamento degli incarichi l'amministrazione, nel rispetto del criterio generale di cui al comma 2, secondo alinea, al fine della migliore utilizzazione dei dirigenti, tiene anche conto dell'esperienza professionale complessivamente acquisita o maturata dagli stessi nell'espletamento di precedenti incarichi conferiti nell'ambito della Presidenza.

9. L'amministrazione adotta procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche amministrazioni stesse.

10. L'amministrazione deve, altresì, assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento di incarichi in relazione alle posizioni dirigenziali disponibili.

Art. 21

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa – è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. L'amministrazione, con gli atti previsti dagli ordinamenti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto stabilito dall'art. 1 del d. lgs. n. 286 del 30 luglio 1999 e dell'art. 7, comma 6 del d. lgs. n. 303 del 30 luglio 1999, definisce - privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

3. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 2 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dall'ordinamento dell'amministrazione per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.

4. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico e i risultati finali della stessa sono riportati nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. L'amministrazione tiene conto degli esiti della valutazione ai fini della conferma dell'incarico già ricoperto ovvero dell'affidamento di un diverso incarico, fatto salvo quanto previsto dall'art. 21 del d. lgs. 165 del 2001.

5. L'amministrazione adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione con i soggetti di cui all'art. 13 (Composizione delle delegazioni).

6. La valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi:

- motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;

- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza;

- partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati;

- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui;

- previsione della prima e della seconda istanza ai sensi del d. lgs. n. 286 del 1999.

7. Nel valutare l'operato del dirigente, l'amministrazione dovrà, comunque, tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi prefissati e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi stessi e delle risorse attribuite.

8. Qualora nel corso dell'anno di valutazione al dirigente sia stato conferito un diverso incarico la verifica dei risultati riguarderà l'attività svolta in ciascun periodo di riferimento.

9. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

10. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

11. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal d. lgs. n. 286 del 1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal d. lgs. n. 165 del 2001.

12. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

CAPO III

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

2. I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL ovvero che alla medesima data di stipulazione non abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 32 giornate lavorative, ridotte a 30 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma l.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

5. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo art. 25 (Assenze retribuite) conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio

a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

Art. 23

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo dei suindicati diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo di diciotto mesi di cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima della scadenza dello stesso, può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

a) retribuzione intera, per i primi 9 mesi di assenza;
b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

8. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

10. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad essa assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV/AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky) sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, prevista dal comma 6, lett.a). La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

Art. 24

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 23 (Assenze per malattia), commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 23 (Assenze per malattia), comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461, nonché la legge n. 266 del 2005 con le decorrenze ivi previste.

Art. 25

Assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
- lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall'articolo 19 della legge n. 53 del 2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime, assumono maggior rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, che prevedono rispettivamente permessi per donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo.

Art. 26

Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d. lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d. lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonchè quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. In caso di parto prematuro, al lavoratore o alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità non goduti prima della data presunta del parto.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d. lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 4.

6. I periodi di assenza di cui ai commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a

mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d. lgs. n. 151 del 2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede, con il consenso dell'interessata, al temporaneo conferimento, nell'ambito di quelle disponibili, di funzioni dirigenziali che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53 del 2000.

Art. 27

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui all'art. 23 (Assenze per malattia) comma 1.

3. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 (Assenze per malattia – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

6. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.

Art. 28

Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998, 9 agosto 2000 e 18 dicembre 2002. Rimane confermato quanto previsto dall'art. 19, comma 6 e 23 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. n. 151 del 2001.

Art. 29

Congedi per motivi di famiglia

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53 del 2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 (Assenze per malattia – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

Art. 30

Congedi per la formazione

1. Ai dirigenti sono concessi i congedi per la formazione disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000, salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, possono essere concessi a richiesta i congedi senza assegni di cui al comma 1 nella misura percentuale massima del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'amministrazione può non accogliere la richiesta di congedo formativo di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi qualora la concessione dello stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3.

7. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53 del 2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 23 (Assenze per malattia).

Art. 31

Attività didattica di dirigenti presso università ed istituti di alta formazione

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed attività lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione, anche all'estero, mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, ai dirigenti dell'Area VIII possono essere attribuiti incarichi di didattica integrativa o di insegnamento. Tali incarichi, in base all'esperienza professionale maturata, possono essere svolti anche in materie diverse da quelle connesse con la propria attività di servizio, purchè la conseguente esperienza sia ritenuta utile per le finalità dell'Amministrazione.

2. Nelle ipotesi dei cui al comma 1 i dirigenti interessati, a seconda dell'impegno richiesto, potranno essere collocati in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dell'organo sovraordinato per il dirigente preposto ad ufficio dirigenziale generale e di quest'ultimo per gli altri dirigenti.

CAPO IV

FORMAZIONE

Art. 32

Formazione dei dirigenti

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'amministrazione come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali e manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, anche per sostenere eventuali processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione anche tecnologica.

4. In relazione alla particolare missione istituzionale della Presidenza, l'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione all'incarico, alle responsabilità attribuitegli ed alla specifica professionalità richiesta, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. L'attività di formazione di cui al presente articolo si svolge a carattere ciclico ed obbligatorio e può concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento

della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

6. La Presidenza, secondo i propri strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, tenendo conto delle direttive governative in materia di formazione, con particolare riferimento alla direttiva n. 14 del 1995 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998.

7. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola Superiore dell'Economia e Finanze, le Università, soggetti pubblici o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività e possono consistere anche in periodi di stage significativi e coerenti con lo svolgimento di funzioni nuove e diverse rispetto a quelle cui normalmente è adibito anche in relazione alla rotazione degli incarichi, per assicurarne le condizioni per il migliore e più efficace espletamento.

8. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

9. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

10. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 9 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

CAPO V

MOBILITA'

Art. 33

Incarichi presso altre amministrazioni pubbliche

1. Al dirigente della Presidenza può essere conferito un incarico presso altre pubbliche Amministrazioni previo collocamento in comando, fuori ruolo o altro analogo provvedimento nel rispetto della normativa vigente.

2. Il dirigente può essere collocato in comando presso l'amministrazione che ne abbia fatto richiesta per esigenze di servizio o quando sia necessaria una particolare competenza. Il comando è disposto con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dai rispettivi ordinamenti ed ha durata pari all'incarico.

3. Il posto del dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità. Le posizioni dirigenziali vacanti, temporaneamente ricoperte dal dirigente comandato, sono considerate disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti per mobilità.

4. Al termine dell'incarico, il dirigente può chiedere in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, qualora l'incarico non venga rinnovato, il dirigente rientra alla Presidenza.

5. Il trattamento economico del dirigente comandato ai sensi del comma 1 è a carico dell'amministrazione di destinazione salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.

6. Il comando non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio, del trattamento di fine rapporto o fine servizio e di pensione.

7. Le disposizioni dei presenti commi si applicano anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, che assolvano alle medesime finalità di cui al comma 1.

8. Resta confermata la disciplina legislativa del collocamento in fuori ruolo disposto in relazione a particolari esigenze dell'amministrazione per lo svolgimento di compiti che non rientrano nelle attività istituzionali della stessa.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 23/bis del d. lgs. n. 165 del 2001 ove, con il consenso del dirigente interessato, ne sia disposta l'assegnazione temporanea per lo svolgimento di un incarico anche presso organismi pubblici operanti in sede internazionale, al dirigente stesso, nella definizione del trattamento economico spettante, può essere assicurato oltre al trattamento economico fondamentale, comprensivo della retribuzione di posizione parte fissa, anche una quota della retribuzione di posizione di parte variabile nella misura definita sulla base dei criteri stabiliti in contrattazione integrativa in relazione alla disponibilità del fondo.

10. Per i dirigenti di prima fascia, analoga clausola può essere disposta nel contratto individuale, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa di cui al comma 9.

Art. 34

Mobilità

1. Per il personale dirigente resta confermata l'applicazione delle procedure di mobilità previste dagli artt. 30 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Laddove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico disponibile nell'ambito dell'amministrazione e questa l'abbia negato, decorsi due anni dal conferimento dell'incarico ricoperto il dirigente stesso ha la facoltà di transitare, in presenza della relativa vacanza organica, nei ruoli di un'altra amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un incarico. Il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi.

3. Resta fermo quanto previsto dal comma 5/bis dell'art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001

Art. 35

Accordi di mobilita'

1. Nei casi previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, la Presidenza esperisce ogni utile tentativo per individuare la possibilità di conferimento di nuovi incarichi ai dirigenti interessati al processo di cambiamento

2. Ove ciò non sia possibile, nel rispetto delle esigenze di tutela dei dirigenti dei ruoli della Presidenza, tra questa e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti verso altre amministrazioni al fine di:

- prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità dopo detta dichiarazione di eccedenza.

3. Al fine di avviare la stipulazione degli accordi di cui ai commi precedenti, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata; il primo incontro avviene entro 30 giorni dalla richiesta. A decorrere dalla data della richiesta, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità eventualmente avviati dall'Amministrazione nei confronti di propri dirigenti sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai dirigenti individuati dalla Presidenza. La delegazione di parte sindacale è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 13 (Composizione delle delegazioni) comma 2, secondo alinea.

5. Gli accordi di mobilità, stipulati ai sensi dei commi precedenti, ed il conseguente bando devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) l' amministrazione cedente ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
b) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
c) i requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando, tra le quali deve essere prevista la pubblicazione nel sito Internet delle amministrazioni interessate.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa nell' Amministrazione cedente ed in quelle riceventi, in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 47, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001.

7. I dirigenti interessati alla mobilità manifestano la propria adesione mediante comunicazione scritta all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione entro quindici giorni dalla pubblicizzazione di cui al precedente comma 5, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

8. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire, tenendo, altresì, conto dei criteri previsti dall'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della comunicazione di adesione.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni nell'Amministrazione di appartenenza, se più favorevole.

10. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del d. lgs. n. 165 del 2001.

Art. 36

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 35 (Accordi di mobilità), conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 33 del d. lgs. n. 165 del 2001, allo scopo di facilitare il passaggio diretto dei dirigenti dichiarati in eccedenza ad altre Amministrazioni e di evitare il collocamento in disponibilità dei dirigenti che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, la Presidenza comunica agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs n. 165 del 2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti, l'elenco dei dirigenti in eccedenza richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tali dirigenti.

2. Le amministrazioni di altre aree dirigenziali, qualora interessate, comunicano entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dirigenti portatori di handicap;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il dirigente sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del dirigente, dei familiari e del convivente stabile, qualora la stabile convivenza sia accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

CAPO VI

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 37

Termini di preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 38 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro), comma 1 e del recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 48 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. a), b) c) e d).

Art. 38

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti artt. 23 e 24 (Assenze per malattia – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) ha luogo:

a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;
b) per recesso del dirigente;
c) per recesso dell'amministrazione;
d) per decesso del dirigente.
e) per risoluzione consensuale;
f) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza dei periodo di aspettativa o congedo previsti dal presente CCNL.

Art. 39

Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

1. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio o del limite massimo di età, l'amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale termine, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 40

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'mministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità dei propri bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. **7** (Concertazione).

4. Per il periodo di riconoscimento della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale. Tuttavia, ove la funzione ricoperta dal dirigente non venga soppressa ed il relativo incarico sia affidato *ad interim* ad altro dirigente, si applica l'art. 61 (Sostituzione del dirigente).

5. Gli effetti dell'indennità supplementare di cui al comma 2 ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

Art. 41

Recesso dell'amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi dei precedenti commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure disciplinate dall'art. 43 (Procedure di arbitrato in caso di recesso), salvo il caso di cui al comma 5.

5. La responsabilità particolarmente grave, accertata secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 21 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti) del presente contratto, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

6. Resta fermo quanto previsto dall'art. 22 del d. lgs. n.165 del 2001.

7. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all'art. 35 (Accordi di mobilità) del presente CCNL.

8. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

Art. 42

Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Nelle controversie individuali il dirigente attiva il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d.lgs. n. 165 del 2001 ovvero quello di cui all'art. 4 del CCNQ in materia di conciliazione ed arbitrato del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

2. Ove la conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n.165 del 2001 non riesca il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria ovvero, a prescindere dalla sede di conciliazione prescelta tra quelle indicate al comma 1, concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico ai sensi del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive integrazioni e modificazioni.

Art. 43

Procedure di arbitrato in caso di recesso

1. Avverso gli atti applicativi di cui all'art. 41 (Recesso dell'amministrazione) commi 1 e 2, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere alle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal Contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato sottoscritto il 23.1.2001 e successive proroghe, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 del contratto medesimo. L'avvio delle procedure del presente comma non ha effetti sospensivi sul recesso.

2. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'amministrazione assuma l'obbligo di riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

3. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

4. L'indennità supplementare di cui al comma 3 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

5. Nelle mensilità di cui ai commi 3 e 4 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente, con esclusione di quella di risultato.

6. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dall'arbitro ai sensi dei commi 3 e 4.

7. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia di cui sopra, può essere trasferito ad altra pubblica amministrazione che vi abbia dato assenso, senza nulla osta dell'amministrazione di appartenenza, né obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 44

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile e come regolamentati dagli articoli 23, 26 e 29 (Assenze per malattia, Congedi dei genitori, Congedi per motivi di famiglia) del presente CCNL.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Art. 45

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3, previa puntuale e espressa verifica della sussistenza di effetti negativi che conseguirebbero dalla riammissione in servizio nella comparazione tra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente.

3. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 41 (Recesso dell'amministrazione).

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dalla legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni, all'art. 15, commi 1 lett. a), lett. b) limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, lett. c), lett. f), secondo quanto stabilito dal comma 4 septies del medesimo articolo.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 41 (Recesso dell'amministrazione).

6. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere secondo quanto previsto dall'art. **41** (Recesso dell'amministrazione).

7. Al dirigente sospeso ai sensi del presente articolo è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione fissa e variabile in godimento all'atto della sospensione.

9. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p., ed ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57, della legge 350 del 2003 come modificato dal D.L. n. 66 del 2004 convertito con la legge n. 126 del 2004. In caso di premorienza i legittimi eredi hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dirigente nel periodo di sospensione o di licenziamento ai sensi del comma 8, esclusi i compensi legati agli incarichi.

10. In caso di riammissione in servizio al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 6 e 9, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico pari a quello in godimento al momento della sospensione.

11. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure di cui dall'art. 41 (Recesso dell'amministrazione). E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

CAPO VII

Art. 46

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Le Amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice – tipo.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 47
Disposizioni generali

1. Ai sensi degli artt. 19 e 24, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, le clausole del presente contratto che disciplinano il trattamento economico si applicano ai consiglieri, referendari ed dirigenti di I e II fascia di cui all'art. 1 comma 1.

2. In attuazione dei principi del citato art. 24, commi 2 e 3, per i consiglieri e dirigenti di I fascia tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determinerà "gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi".

3. In relazione alle risorse finanziarie disponibili per i consiglieri e dirigenti di I fascia, l'applicazione del richiamato art. 24, comma 2, è avviata nel presente CCNL e si completerà nel secondo biennio economico 2004-2005 al termine della graduale rideterminazione dell'importo annuo della retribuzione di posizione parte fissa il cui onere continua ad essere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti medesimi.

Art. 48
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti dell'art. 1, comma 1 si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare;
b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali;
c) retribuzione di posizione parte fissa;
d) retribuzione di posizione parte variabile;
e) retribuzione di risultato.

2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

CAPO II

CONSIGLIERI E DIRIGENTI DI I FASCIA

Art. 49

Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di I fascia

1. Il trattamento economico fisso dei consiglieri e dirigenti di I fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. Lo stipendio tabellare dei consiglieri e dirigenti di I fascia definito, ai sensi del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001, nella misura annua lorda di € 46.259,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2002 di € 102,00
- dal 01/01/2003 di € 108,00

3. A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei consiglieri e dirigenti di I fascia dal 1/1/2003 è rideterminato in € 48.989,04 per 13 mensilità.

4. Ai fini dell'applicazione dell'art. 47, comma 3, (Disposizioni generali) la retribuzione di posizione di parte fissa definita ai sensi dell'art. 38, comma 3, lett. c) del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001 (quadriennio 1998-01) nella misura annua lorda di € 23.652,69, che comprende ed assorbe gli incrementi previsti dall'art. 5, comma 3 del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2002 in € 26.278,69
- dal 01/01/2003 in € 30.022,69

5. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.

6. Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997.

Art. 50

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 49 (Trattamento economico fisso dei consiglieri e dirigenti di I fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei consiglieri e dirigenti di I fascia comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento dell'incarico di consigliere o di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 51

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei consiglieri e dirigenti di I fascia

1. E' confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato, già istituito dai previgenti contratti collettivi, destinato alla corresponsione di tali voci per i consiglieri e dirigenti di I fascia.

2. Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi delle norme dei precedenti contratti collettivi dell'Area I di seguito riportate e con le modalità ivi previste:

a) art. 41, comma 2, lett. a) e c) del CCNL del 5 aprile 2001;
b) art. 5 del CCNL per il biennio economico 2000-2001 del 5 aprile 2001.

3. Per ciascun esercizio finanziario annuale il fondo continua ad essere alimentato come segue:

a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi previsti di cui all'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati dall'art. 60 (Incarichi aggiuntivi);
b) l'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;
c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997;
d) eventuali disponibilità economiche previste da specifiche disposizioni di legge o regolamenti;

4. In relazione al comma 3, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei consiglieri e dirigenti di I fascia cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascuno dei predetti dirigenti cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. Il fondo del comma 1 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 dei relativi dirigenti:

- 1,63 % a decorrere dal 01/01/2002 ;
- ulteriore 2,33 % a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono interamente al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 49, comma 4 (Trattamento economico fisso dei consiglieri e dirigenti di I fascia).

7. Il fondo è inoltre alimentato dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 9, comma 5 del dlgs. 303 del 1999, per i dirigenti di prestito di cui all'art. 9 bis comma 3 del medesimo decreto rientranti nella disciplina del presente Capo II, al fine di consentire agli stessi l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. Per ogni ulteriore unità successivamente chiamata in prestito, il fondo verrà alimentato in modo analogo.

8. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, la Presidenza, nell'ambito della sua autonomia ed in base alla programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività, adeguandone le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. La presente clausola si applica anche al comma 7.

9. Nell'ambito della definizione degli obiettivi ed ai fini del comma 8 si dovranno tenere in considerazione anche le attività connesse a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero riferibili a particolari condizioni di lavoro, anche per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

CAPO III

REFERENDARI E DIRIGENTI DI II FASCIA

Art. 52

Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di II fascia

1. Il trattamento economico fisso dei referendari e dirigenti di II fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di € 36.151,98, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2002 di € 86,00
- dal 01/01/2003 di € 79,00

3. A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/1/2003 è rideterminato in € 38.296,98 per 13 mensilità.

4. Per i referendari e dirigenti di II fascia la retribuzione di posizione - parte fissa, definita ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) in euro 8.779,77, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2002 in € 9.143,77
- dal 01/01/2003 in € 10.339,77

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

6. Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai referendari e dirigenti di II fascia in servizio all'entrata in vigore del CCNL dell'Area I al 5 aprile 2001.

7. In relazione all'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di referendari e dirigenti di II fascia spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 3 e 5.

Art. 53

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 52 (Trattamento economico fisso dei referendari e dirigenti di II fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei referendari e dirigenti di II fascia comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica di referendari e dirigenti di II fascia è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 54

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'art. 58, comma 2 (Fondo per il finanziamento retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia), la retribuzione di posizione è definita al fine di assegnare ai referendari e dirigenti di II fascia un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. L'amministrazione determina la graduazione delle funzioni dei dirigenti del comma 1, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001. Le funzioni sono graduate tenendo conto dei criteri generali di cui al successivo comma 4, connessi alle dimensioni della struttura, alla collocazione della posizione nell'organizzazione dell'amministrazione, alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla posizione, ai requisiti applicati alle diverse tipologie di uffici secondo le indicazioni del comma 5.

3. In base alle risultanze della graduazione l'amministrazione attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo delle amministrazione stessa, tenendo comunque conto delle fasce economiche e dei parametri indicati all'art. 55 (Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali).

4. I criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali, da definire a seguito delle procedure di cui agli artt. 6 e 7 (Informazione - Concertazione) del presente CCNL, sono così individuati:

I - Criteri attinenti all'ampiezza della struttura:
- a) dimensioni delle risorse finanziarie e umane assegnate per il funzionamento della struttura;
- b) dimensioni dell'area territoriale di competenza, se individuata, e/o del bacino di utenza in relazione agli specifici servizi offerti.

II - Criteri attinenti alla collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'amministrazione:
- a) grado di autonomia rispetto all'organo sovraordinato;
- b) eventuale sovraordinazione ad altri uffici dirigenziali;
- c) eventuale potestà di intervento nei confronti di amministrazioni, enti od uffici esterni all'amministrazione , anche con poteri ispettivi extragerarchici.

III - Criteri attinenti alle responsabilità derivanti dalla posizione:

a) rilevanza giuridica, economica, sociale degli effetti dei provvedimenti adottati o predisposti;

b) margini di discrezionalità dell'attività di competenza rispetto a prescrizioni legislative e regolamentari;

c) particolare criticità delle funzioni assegnate per le caratteristiche socio-economiche dell'area di impatto della competenza.

IV - Criteri attinenti ai requisiti richiesti per l'esercizio delle attività di competenza:

a) livello di impegno e di disagio richiesto dalla specifica posizione;

b) livello della specializzazione richiesta, anche in relazione all'iscrizione ad albi professionali ed esercizio delle relative, specifiche responsabilità;

c) coordinamento di alte professionalità, anche esterne all'amministrazione, ed anche nell'ambito di commissioni e organi collegiali.

5. I criteri di cui al comma 4 sono diversamente combinati in relazione alle seguenti, diverse tipologie di uffici:

a) uffici di consulenza, studio e ricerca;

b) uffici ispettivi;

c) uffici operativi centrali;

d) uffici operativi periferici.

Art. 55

Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. L'amministrazione determina – articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento vigente, secondo i criteri di cui all'art. 54 (Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni).

2. L'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata nell'amministrazione sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;

b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

3. L'amministrazione definisce i valori economici delle retribuzioni di posizione numerando le fasce di cui al comma 1 in ordine decrescente in modo da attribuire alla prima la misura massima e all'ultima quella minima.

4. In relazione al particolare assetto organizzativo della Presidenza, il numero delle fasce potrà essere ridotto a due con le procedure dell'art. 54 e con eventuali oneri a carico delle risorse del fondo.

5. In attuazione dei principi indicati nell'art. 1, commi 6 e 7, l'Amministrazione, con le procedure di cui all'art. 7, comma 1, lettera a), adotta ogni utile iniziativa diretta a valorizzare, sotto il profilo economico la peculiarità e la professionalità della dirigenza per la riduzione della differenziazione esistente tra la retribuzione complessiva dei consiglieri e dirigenti di I fascia rispetto ai refendari e dirigenti di II fascia.

6. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 10.339,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 52, comma 4, (Trattamento economico fisso per i referendari e i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo complessivo di € 43.909,70.

Art. 56

Retribuzione dei referendari e dirigenti di II fascia incaricati di funzioni di consigliere e di funzioni dirigenziali generali

1. Ai referendari e dirigenti di II fascia incaricati rispettivamente di funzioni di consigliere e di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i consiglieri ai sensi dell'art. 49 (Trattamento economico fisso dei consiglieri e dirigenti di I fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.
2. I dirigenti del comma 1, in caso di mancata conferma dell'incarico sono restituiti al livello di incarico dirigenziale di provenienza e nei loro confronti, ove ne ricorrano le condizioni, trova applicazione la clausola di salvaguardia prevista dall'art. 62, comma 2.

Art. 57

Retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia

1. Al fine di sviluppare, all'interno dell'amministrazione, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i referendari e dirigenti di II fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 58 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. L'amministrazione definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai referendari e dirigenti di II fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, l'amministrazione deve prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'art. 21 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti).

4. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

Art. 58

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia

1. E' confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato, già istituito dai previgenti contratti collettivi, destinato alla corresponsione di tali voci per i referendari e dirigenti di II fascia.

2. Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi delle norme dei precedenti contratti collettivi dell'Area I di seguito riportate e con le modalità ivi previste:

a) art. 36, comma 2, lett. a), b), c), d), del CCNL Ministeri quadriennio 1994/1997 del 9 gennaio 1997;
b) art. 3 del CCNL Ministeri biennio 1996/1997 del 9 gennaio 1997;

3. Per ciascun esercizio finanziario annuale il Fondo continua, altresì, ad essere alimentato, come segue:

a) risorse pari all'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, secondo le modalità previste dal comma 4;
b) eventuali disponibilità economiche previste da specifiche disposizioni di legge o regolamenti;
c) ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate od economie di gestione subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità;
d) risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 60 (Incarichi aggiuntivi);
e) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

4. In relazione al comma 3, lett. a), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel Fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. Il fondo del comma 1 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 dei relativi dirigenti:

- 0,55 % a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriore 1,94 % a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 52, comma 4 (Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di II fascia) fatta salva la quota relativa allo 0,17% destinata, a decorrere dal 1 gennaio 2003, all'applicazione dell'art. 55, comma 5.

7. Il fondo è inoltre alimentato dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 9, comma 5 del dlgs. 303 del 1999, per i dirigenti di prestito di cui all'art. 9 bis comma 3 del medesimo decreto rientranti nella disciplina del presente Capo III, al fine di consentire agli stessi l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. Per ogni ulteriore unità successivamente chiamata in prestito, il fondo verrà alimentato in modo analogo.

8. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, la Presidenza, nell'ambito della sua autonomia ed in base alla programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività, adeguandone le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. La presente clausola si applica anche al comma 7.

9. Nell'ambito della definizione degli obiettivi ed ai fini del comma 8 si dovranno tenere in considerazione anche le attività connesse a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero riferibili a particolari condizioni di lavoro, anche per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

10. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

CAPO IV

Art. 59

Clausole speciali di parte economica

1. Per gli ex dirigenti superiori resta confermato il maturato economico annuo in godimento di € 5.053,70 (lire 9.785.322), pensionabile, non riassorbibile e utile ai fini della 13ª mensilità.

2. In caso di differimento o ritardo dell'amministrazione nel rinnovo dell'incarico al dirigente, fatti salvi i casi previsti dall'art. 21 del d. lgs. 165 del 2001 e dall'art. 62 (Clausola di salvaguardia) del presente CCNL, viene corrisposto il trattamento economico in godimento in relazione all'attività svolta.

3. Il trattamento economico fondamentale del dirigente in posizione di comando o fuori ruolo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 9 bis, comma 3 del d. lgs. 303 del 1999 e successive modificazioni ed integrazioni, è a carico dell'Amministrazione di appartenenza, se trattasi di Ministeri. Per il personale dirigenziale appartenente ad altre amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d. lgs. 165 del 2001, chiamato a prestare servizio in analoga posizione, la Presidenza provvede, di intesa con l'Amministrazione di appartenenza del dirigente, alla ripartizione dei relativi oneri, salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.

4. Gli incrementi retributivi previsti dal presente contratto trovano applicazione esclusivamente nei confronti del personale dirigente dell'Area VIII e non producono effetti diretti o indiretti su altre categorie di personale comunque economicamente equiparato.

5. Il consigliere o dirigente di prima fascia eletto, ai sensi dell'art. 22 del d. lgs. n. 165 del 2001, collocato quale componente del Comitato dei Garanti in posizione di fuori ruolo, mantiene per la durata del mandato il trattamento economico complessivo in godimento.

CAPO V

PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 60

Incarichi aggiuntivi

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'amministrazione o su designazione della stessa, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'amministrazione e confluiscono sui fondi di cui agli artt. 51 e 58 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei consiglieri e dei dirigenti di prima fascia - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dei dirigenti di seconda fascia) per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione.

3. L'amministrazione conferisce gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:

- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
- natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare
- correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui all'art. 20 (Conferimento incarichi dirigenziali), nei casi previsti.

5. L'amministrazione, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di

cui all'art. 20 (Conferimento incarichi dirigenziali), anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

6. Entro il 31 gennaio di ciascun anno l'amministrazione provvederà a fornire alle OO.SS., ai sensi dell'art. 6 (Informazione), l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

Art. 61

Sostituzione del dirigente

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim*.

2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

4. Nel caso previsto dall'art. 40, comma 4 (risoluzione consensuale) la percentuale di cui al comma 3 potrà variare dal 15% al 20% , salvo diversa disposizione della contrattazione integrativa che, nella definizione della retribuzione di risultato di tutti i dirigenti, consenta di pervenire al 25%.

5. I commi 3 e 4 costituiscono principi per la definizione della retribuzione di risultato dei consiglieri e dirigenti di I fascia.

6. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al comma 3, terrà conto, in particolare, dei seguenti elementi: sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilità attribuito e grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 62

Clausola di salvaguardia

1. L'amministrazione, in caso di mancata conferma del dirigente nell'incarico, in assenza di una valutazione negativa, conferisce al dirigente un altro incarico di pari valore economico, nell'ambito del ruolo di appartenenza.

2. In relazione al comma 1, ove non siano disponibili posizioni dirigenziali vacanti di pari fascia nell'ambito del ruolo di appartenenza, ovvero le stesse richiedano il possesso di specifici titoli di studio e professionali, l'amministrazione regola gli effetti economici correlati all'attribuzione di un eventuale incarico di importo inferiore sulla base di criteri e termini definiti nella contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4. Tra i criteri sarà prevista l'attribuzione di una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta in relazione al precedente incarico.

3. La medesima disciplina di cui ai precedenti commi, si applica anche nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la revoca anticipata dall'incarico o la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio o una loro diversa graduazione.

Art. 63

Tredicesima mensilità

1. L'amministrazione corrisponde ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:
   a) un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui agli artt. 49 e 52 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di I fascia– Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di II fascia) e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
   b)un rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
   c)un rateo del maturato economico, ove spettante.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al dirigente nel mese contiguo a servizio intero.

5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo la tredicesima mensilità rimane disciplinata dal d.lgs. C.P.S. n. 263 del 1946 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle norme regolamentari e dalle circolari vigenti.

Art. 64

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
   a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;
   b) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;
   c) il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo nei casi preventivamente autorizzati ai sensi del comma 3.

3. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalle disposizioni di cui al comma 6.

4. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte fino a dodici ore e comunque non inferiori alle otto ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

5. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

6. Fermo restando quanto stabilito dalla legge n. 266 del 2005, con le decorrenze ivi indicate, per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere

applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12.1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.

7. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nel bilancio della Presidenza per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

Art. 65

Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente trasferito ad altra sede della stessa amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

a) indennità di trasferta per sé ed i familiari;
b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
c) rimborso forfettario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
e) indennità di prima sistemazione.

2. Limitatamente all'applicazione del presente articolo, per l'importo dell'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett. a) si continua a fare riferimento all'art. 4, comma 2 del CCNL dell'Area I del 18 novembre 2004.

3. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 836 del 18 dicembre 1973, n. 417 del 26 luglio 1978 e D.P.R. 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

Art. 66

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. E' attivata per tutti i dirigenti, ove non già operante, un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

2. A tal fine è destinata la somma di € 258,23 annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.

3.L'amministrazione sceglie la società di assicurazione, sentite le OO.SS. firmatarie del presente CCNL – entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e salvo quanto eventualmente previsto dall'ordinamento dell'Amministrazione - con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.

5. Nel caso in cui l'amministrazione non abbia sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, i relativi importi sono imputati, per il solo anno di competenza, sulle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

6. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 del D.L. 67 del 1997 convertito dalla legge 135 del 1997.

Art. 67

Indennità di bilinguismo

1. Ai dirigenti della Presidenza eventualmente tuttora operativi presso gli uffici situati nella provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici situati della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.

2. In relazione a quanto previsto dal comma 1, per tali dirigenti nella struttura della retribuzione di cui all'art. 48 è confermata la seguente voce retributiva:
"lett. f) indennità di bilinguismo".

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 la misura economica è rideterminata in € 209, 23 mensili per dodici mensilità.

4. Per i dirigenti del comma 1 eventualmente operativi presso la Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

Art. 68

Diritti derivanti da invenzione industriale

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della definizione di speciali compensi nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 69

Modalità di applicazione di particolari istituti economici

1.Al dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50% e dell'1.25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di salario individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni . Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dall'amministrazione nei confronti dei mutilati ed invalidi di guerra e dei congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. I gettoni di presenza non sono ricompresi nel regime di onnicomprensività del trattamento economico previsto per i dirigenti di cui al presente CCNL.

Art. 70

Personale in particolari posizioni di stato

1. Ai dirigenti sindacali si applica l'art. 18, comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

2. Ai dirigenti che fruiscono dei distacchi sindacali di cui al citato CCNQ 7 agosto 1998 compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco.

3. A detto personale compete anche la retribuzione di risultato, nella misura media prevista dalla Presidenza.

TITOLO V

NORME FINALI

Art. 71
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

1. In tema di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare si applica quanto previsto dal relativo CCNQ del 29 luglio 1999.

2. I dirigenti della Presidenza accedono ai fondi pensione secondo quanto previsto dal protocollo di esplicitazione in tema di costituzione dei fondi pensione complementari firmato l'8 maggio 2001.

3. Il Fondo pensione viene finalizzato ai sensi dell'art. 11 del predetto CCNQ e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto di lavoro (T.F.R.).

Art. 72
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato nel ruolo e nella fascia cui, ai sensi dell'art. 23 del d. lgs. n. 165 del 2001, apparteneva all'atto delle dimissioni.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle disposizioni di legge in materia di assunzioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni, il dirigente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

Art. 73

Norma programmatica

1. Le parti concordano sull'opportunità che la Presidenza verifichi possibili soluzioni tecniche e forme di copertura finanziaria che possono consentire di pervenire alla stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, nonché per la copertura del rischio di premorienza a favore del personale dipendente. L'Amministrazione valuterà, in particolare, la possibilità di istituire allo scopo, anche in forma consorziata con altri enti ed amministrazioni pubbliche, un organismo a carattere nazionale per la più conveniente gestione del servizio definendo altresì le modalità per il controllo di detta gestione.

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla stipulazione del presente contratto per valutare gli esiti dell'accertamento di cui al comma 1 e per concordare le iniziative eventualmente necessarie.

Art. 74

Buoni pasto

1. Per la corresponsione dei buoni pasto continua ad applicarsi la disciplina contenuta nell'Accordo per l'attribuzione dei buoni pasto al personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni del comparto dei Ministeri" dell'8 aprile 1997.

Art. 75

Disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto sono disapplicati i seguenti CCNL:

a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri relativo al quadriennio normativo 1994-1997 e dal primo biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 9 gennaio 1997 – G.U. 22 gennaio 1997 n. 17;

b) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri relativo al secondo biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 9 gennaio 1997 – G.U. 22 gennaio 1997 n. 17;

c) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area 1 per il quadriennio 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 5 aprile 2001 – G.U. 28 aprile 2001 n. 98;

d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dirigente dell'Area 1 per il secondo biennio economico 2000-2001 sottoscritto i 5 aprile 2001 - G.U. 28 aprile 2001 n. 98;

e) Accordo per il personale dell'Area 1 della dirigenza relativo alla sequenza contrattuale di cui agli artt. 36 e 46 del CCNL del 5 aprile 2001 I biennio e all'art. 3 del CCNL 5 aprile 2001 del II biennio, sottoscritto il 18 novembre 2004.

ALLEGATO N.___

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE
NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle amministrazioni a sostenere ogni dirigente che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dirigente/il dirigente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dirigente/il dirigente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dirigente/il dirigente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4.Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le amministrazioni dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dirigenti/ai dirigenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, in analogia a quanto dichiarato in sede di stipulazione del CCNL del 5 aprile 2001, confermano che l' amministrazione nel conferimento degli incarichi dirigenziali dovrà attenersi ai criteri generali di cui all'art. 20, commi 2 e 8 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'articolo 10 (Comitato per le pari opportunità), le parti auspicano che venga valutata la possibilità di una operatività congiunta dei comitati per le pari opportunità istituiti per il personale del comparto e per la dirigenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Con riferimento all'articolo 25 (Assenze retribuite), comma 1, primo alinea, le parti precisano che gli otto giorni di assenza dallo stesso previsti possono essere fruiti anche in caso di partecipazione a congressi, convegni, seminari in qualità di relatore oppure per attività di formazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti prendono atto che l'applicazione dell'art. 34 (mobilità) deve essere coerente con quanto previsto dall'art. 35, comma 5/bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dalla legge 266 del 2005.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti, con riferimento all'art. 35 si danno reciproco atto che fra i tentativi da esperire per evitare le dichiarazioni di eccedenza assumono particolare rilievo, nel rispetto delle esigenze di tutela dei dirigenti dei ruoli della Presidenza, quelli diretti a rinvenire prioritariamente incarichi vacanti nelle altre strutture dell'Amministrazione o a favorire il collocamento fuori ruolo o in comando presso altre pubbliche amministrazioni o organismi pubblici internazionali ovvero, infine, a valutare la possibilità del ricorso alla risoluzione consensuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione all'art. 40 (Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) le parti prendono atto che con le note operative n. 20 del 7 aprile 2003 e n. 11 del 13 ottobre 2004 l'INPDAP ha chiarito che l'indennità supplementare che può essere erogata in caso di risoluzione consensuale "*è utile alla misura della pensione spettante, ma non aumenta, per i mesi per i quali viene attribuita, l'anzianità contributiva posseduta dall'interessato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro*".

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

L'Aran e le OO.SS. firmatare del presente contratto, tenuto conto che la disciplina del recesso di cui all'art. 41 (Recesso dell'amministrazione) richiede ulteriori approfondimenti, prendono atto della necessità di riesaminare la materia nella prossima tornata contrattuale (2006-2009) al fine di verificare l'esistenza di nuovi orientamenti giurisprudenziali eventualmente consolidatisi al riguardo e di rinvenire una soluzione concordata che sia rispettosa della tutela e delle garanzie dei dirigenti pubblici, nonché della funzionalità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Con riferimento all'art. 45 (effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro) le parti dichiarano che ai fini del prolungamento della sospensione, l'amministrazione deve tenere in particolare conto se sia intervenuta sentenza di assoluzione prima della pronuncia definitiva.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

In relazione all'art. 61 (Sostituzione del dirigente) le parti si danno atto che con la locuzione "livello dirigenziale" si intende riferirsi all'articolazione dei dirigenti in prima fascia o seconda fascia ai sensi del comma 1 dell'art. 23 del d.lgs. n.165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.10

Le parti prendono atto dell'opportunità che siano previste idonee azioni positive al fine di contrastare la diffusione del fenomeno del mobbing.

06A04038

Contratto collettivo nazionale di lavoro
relativo al personale dirigente dell'Area VIII per il biennio economico 2004-2005

Il giorno 13 aprile 2006 alle ore 10,00, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:
L' ARAN nella persona del Presidente Cons. Raffaele Perna ___*Firmato*______

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :	**Confederazioni :**
CGIL FP ____ *Firmato*______________	**CGIL___ *Firmato*________**
CISL FPS ____ *Firmato*_____________	**CISL___ *Firmato* _________**
UIL PA ____ *Firmato*_____________	**UIL ____ *Firmato* __________**
CIDA/UNADIS ___ *Firmato* ________	**CIDA____ *Firmato* _________**
DIRSTAT ____ *Firmato*_______	**CONFEDIR ___ *Firmato* _____**
SNAPRECOM_____ *Firmato* _________	**CONFINTESA___ *Firmato* _____**
CONFSAL - UNSA ___ *Firmato*______	**CONFSAL _____ *Firmato*______**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AREA VIII – DIRIGENZA

BIENNIO ECONOMICO 2004 - 2005

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AREA VIII – DIRIGENZA

BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

INDICE

Capo I
Disposizioni generali

Art. 1
Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i consiglieri e referendari della Presidenza del Consiglio dei Ministri nonchè ai dirigenti di I e di II fascia del ruolo speciale tecnico-amministrativo della Protezione civile, appartenenti all'Area VIII di cui all'art. 2, ottavo alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 23 settembre 2004 per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza.

2. Il CCNL di cui al comma 1 si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme del precedente CCNL.

5. Il riferimento ai consiglieri, ai referendari ed agli altri dirigenti del comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo come "dirigenti". Il riferimento ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale tecnico – amministrativo della Protezione civile è riportato nel testo come "dirigenti di I o II fascia".

Capo II
Consiglieri e dirigenti I fascia

Art. 2
Trattamento economico fisso dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia

1. Lo stipendio tabellare dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia, definito ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura annua lorda di € 48.989,04 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2004 di € 69,00
- dal 01/01/2005 di € 111,00

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia dal 1/01/2005 è rideterminato in € 51.329,04 per 13 mensilità.

3. Ai fini della completa applicazione dell'art. 47, comma 3 (Disposizioni generali) della Parte Prima, del CCNL 2002- 2005 (biennio economico 2002-2003), la retribuzione di posizione parte fissa, ivi definita è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2004 in € 32.336,69
- dal 01/01/2005 in € 33.633,40

4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997.

6. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del CCNL per il quadriennio 2002-2005.

Art. 3

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'articolo 2 (Trattamento economico fisso dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento dell'incarico di consigliere o di dirigente di I fascia è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 4

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia

1. Il fondo di cui all'art. 51 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia) del CCNL per il quadriennio 2002-2005 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo ai consiglieri ed ai dirigenti di I fascia:

- 1,36% a decorrere dal 01/01/2004 ;
- ulteriore 1,41 % a decorrere dal 01/01/2005;
- ulteriore 0,89% a decorrere dal 31/12/2005.

2. Le risorse di cui alla prima e seconda alinea del precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 2 (trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di I fascia), comma 3.

Capo III
Referendari e dirigenti di II fascia

Art. 5
Trattamento economico fisso per i referendari e per i dirigenti di II fascia

1. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura annua lorda di € 38.296,98 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2004 di € 60,00
- dal 01/01/2005 di € 81,00

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei referendari e dei dirigenti di II fascia dal 1/01/2005 è rideterminato in € 40.129,98 per 13 mensilità.

3. Per i referendari e dirigenti di II fascia la retribuzione di posizione – parte fissa, definita ai sensi del CCNL per il quadriennio 2002-2005 nella misura di € 10.339,77, comprensiva del rateo della tredicesima mensilità, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2004 in € 10.859,77
- dal 01/01/2005 in € 11.262,77

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti, in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

5. Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio.

6. In relazione all'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di referendario o dirigente di II fascia spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 2 e 4.

Art. 6
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 5 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di II fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei referendari e dirigenti di II fascia comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica di referendario o dirigente di II fascia è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 7

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i referendari e per i dirigenti di II fascia

1. Il fondo di cui all'art. 58 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i referendari e i dirigenti di II fascia) del CCNL per il quadriennio normativo 2002 – 2005, primo biennio economico, è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo ai referendari ed ai dirigenti di II fascia:

- 0,73% a decorrere dal 01/01/2004 ;
- ulteriore 0,71% a decorrere dal 01/01/2005;
- ulteriore 1,02% a decorrere dal 31/12/2005 .

2. Le risorse di cui alla prima e seconda alinea del precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 5 comma 3 (Trattamento economico fisso per i referendari e per i dirigenti di II fascia). Le risorse di cui alla terza alinea del precedente comma sono finalizzate alla retribuzione di posizione variabile ed alla retribuzione di risultato e, nell'ambito delle stesse, una quota corrispondente allo 0,16% è utilizzata per la sola retribuzione di posizione parte variabile secondo quanto previsto dall'art. 55, comma 5 del CCNL relativa al quadriennio normativo 2002 - 2005, primo biennio economico.

Art. 8

Retribuzione di posizione dei referendari e dei dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. L'amministrazione determina i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento vigente, secondo i criteri di cui agli artt. 54 (Retribuzione di posizione e gradazione delle funzioni) e 55 (Retribuzione di posizione dei referendari e dei dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali) del CCNL per il quadriennio normativo 2002 – 2005, primo biennio economico.

2. L'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata nell'amministrazione sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;

b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.262,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 5, comma 3, (Trattamento economico fisso per i referendari e per i dirigenti di II fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 44.832,47.

Capo IV
Norme finali

Art. 9
Clausole speciali

1. A decorrere dal 31.12.2005 il valore economico del buono pasto di cui all’art. 2 dell’ “Accordo per l’attribuzione di buoni pasto al personale con qualifica di dirigente dipendente dalle amministrazioni del comparto dei Ministeri” dell’8 aprile 1997 è rideterminato in € 7,00.

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI

DICHIARAZIONE A VERBALE

Lo Snaprecom considera insufficiente l'accordo raggiunto dalle parti e appone una semplice firma "tecnica" al Contratto per il II biennio economico dell'area VIII della Presidenza del Consiglio dei Ministri solo per non essere escluso dalla successiva contrattazione integrativa.

In ogni caso, lo Snaprecom ritiene opportuno sottolineare come, nell'ambito della prossima contrattazione integrativa, sarà necessario dare particolare risalto ai temi:

1) della esplicita valorizzazione, anche dal punto di vista retributivo, della specificità della attività di Consiglieri, Referendari e dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale tecnico della Protezione Civile, in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva per il comparto e dallo stesso art. 1 del CCNL - parte normativa.

2) della riduzione della "forbice retributiva" tra Consiglieri e Referendari e tra dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale tecnico della Protezione Civile, giudicata eccessiva e non giustificabile.

Infine, il CCNL, nel caso dei Dirigenti di I e II fascia della Protezione Civile, avrebbe potuto correggere un'interpretazione dell'Amministrazione che ha ritenuto di non dover attribuire agli stessi la qualifica di Referendari e Consiglieri.

Il Segretario Generale
Fulvio Ferrazzano

SNAPRECOM - Via della Mercede, 96 - 00187 Roma - Tel. 06/6779.3479 - 3410 Fax 06/6779.4360 - 3410
email: oo.ss.snaprecom@palazzochigi.it

06A04037

AUGUSTA IANNINI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G603076/1) Roma, 2006 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2006 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:			
	(di cui spese di spedizione € 219,04)	- annuale	€	**400,00**
	(di cui spese di spedizione € 109,52)	- semestrale	€	**220,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:			
	(di cui spese di spedizione € 108,57)	- annuale	€	**285,00**
	(di cui spese di spedizione € 54,28)	- semestrale	€	**155,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:			
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€	**68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€	**43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:			
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€	**168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€	**91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:			
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€	**65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€	**40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:			
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€	**167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€	**90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 344,93)	- annuale	€	**780,00**
	(di cui spese di spedizione € 172,46)	- semestrale	€	**412,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 234,45)	- annuale	€	**652,00**
	(di cui spese di spedizione € 117,22)	- semestrale	€	**342,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € **80,00** *il versamento relativo al tipo di abbonamento alla* Gazzetta Ufficiale *- parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2005.*

BOLLETTINO DELLE ESTRAZIONI

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **88,00**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II (inserzioni)

Abbonamento annuo	*(di cui spese di spedizione € 120,00)*		€ **320,00**
Abbonamento semestrale	*(di cui spese di spedizione € 60,00)*		€ **185,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione)		€ 1,00	

I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni		€ **180,00**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

Restano confermati gli sconti in uso applicati ai soli costi di abbonamento

ABBONAMENTI UFFICI STATALI

Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.

* 4 5 - 4 1 0 3 0 1 0 6 0 5 0 2 *

€ 7,00